



人材の獲得

人材獲得の考え方

方針

三井物産では、能力・人物本位の採用選考を行っており、公正な採用活動を基本方針としています。例えば、国籍・性別・年齢・出身大学等に関わらず日本および海外で応募の機会を提供しているほか、エントリーシート提出時や面接においては、本籍地や宗教等の本人の能力・適性に関連のない事項に関しては不問として選考を実施しており、面接に当たる関係者に対して公正な採用選考のためのトレーニングを実施しています。また、職務経験の有無に関わらず新卒採用・キャリア採用に応募することが可能です。

採用選考・採用広報における具体的施策

活動

SDGs : 8.5、8.6、8.b

当社では、会社・業務への深い理解を通じた採用選考を行うため、2018年3月期から合宿選考を開催しており、同選考を通じた採用数は2018年3月期7名、2019年3月期17名と拡大しています。応募者自身が仕事内容に触れ、社員とのコミュニケーションを通じて当社を確りと見極める機会となるほか、当社としても応募者の能力・人物を十分に把握し採用することで、入社後の適切な配属に活かす取り組みとなっています。

また、グローバルに活躍できる多様な人材を採用するために、応募の機会を幅広く設けており、米国・英国・フランスでの会社説明会・採用選考を実施しているほか、ウェブセミナーの開催を通じて、世界中の方々当社が仕事内容・制度を知る機会を提供しています。さらに、キャリア採用にも積極的に取り組んでおり、30～40名/年(全採用者の約20%)を採用しています。応募に当たって会社の業務内容を知る機会として、社員との座談会等を開催しています。

また、当社グループとして優秀な人材を獲得するため、グループとしての合同会社説明会の開催等を通じてグループ採用情報を積極的に発信しています。

🔍 P.100 男女別採用人数(単体)★

キャリア教育プログラムの提供

活動

SDGs : 8.5、8.6、8.b

学生のキャリア感の醸成と、就業体験の提供を目的として、当社はさまざまなキャリア教育プログラムを提供しています。その中でもインターンシップは力を入れている取り組みで、受入人数は2017年3月期110名、2018年3月期311名、2019年3月期190名となっています。2019年3月期は2泊3日+1日のプログラムを通じ、多くの現場社員と新規事業立案等に取り組む機会を提供しています。

また、当社の事業そのものを体験する「挑戦と創造体験セミナー」を通年で開催しており、事業投資編・トレーディング編・海外インフラプロジェクト編といったさまざまなコンテンツを提供しており、日本全国での開催回数は2018年3月期27回、2019年3月期49回となっています。